

ESETTANULMÁNY A CSAT EGYESÜLETRŐL

A szerző neve: Ozga Linda

A mentor tanár neve: Kenyeres Attila Zoltán, kulturális és médiatanácsadó, KultúrÁsz Közhasznú Egyesület

I. A szervezet múltja

A CSAT Egyesület, mely közhasznú szervezetként alakult **1998**-ban, fő céljaként tűzte ki, hogy a foglalkoztatás-, a társadalompolitika és a szociális munka terén **fejlesztő, tanácsadó, valamint információkövetítő feladatokat** lásson el, valamint a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűnek minősülő rétegek és személyek számára reintegrációs, foglalkoztatási és képzési programokat szervezzen és valósítson meg. Az egyesület szolgáltatásainak célcsoportját **álláskereső, pályakezdő fiatalok**, valamint az ezen hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatását, képzését szervező, szociális és mentális problémáit kezelő **civil szervezetek** alkotják.

A CSAT Egyesület 2005-től *akkreditált szervezet* lett, mely minősítés ügyfeleiket és együttműködő partnereiket biztosítja a nyújtott szolgáltatások magas minőségéről.

A szervezet szakmai közössége célul tűzte ki, hogy az Észak-alföldi régió munkaerő-piaci tekintetben hátrányos helyzetű rétegeinek, illetve a velük foglalkozó szervezeteknek esélyeit növelje humán szolgáltatásaival.

A foglalkoztatási célú civil szervezetekhez kapcsolódik az egyesület **kapcsolatépítő, érdekérvényesítő tevékenységeinek** köre. A szakmai gárda mindennapos munkája során elsődleges fontosságúnak tartja az *egyenközpontúságot és a fejlődésorientáltságot*.

II. A szervezet jelene

A CSAT Egyesület által kiemelten kezelt területek/szolgáltatások:

- az ifjúkori céltalanság, állás nélküli életmód megelőzése és kezelése összetett, egyénközpontú szolgáltatások nyújtásával,
- munkaerő-piaci integrációt segítő egyéni és csoportos szolgáltatások, korhatárra való tekintet nélkül,
- foglalkoztatási célú civil szervezetek ismereteinek bővítése, kapcsolati háló kiépítéséhez és bővítéséhez való hozzájárulás

tanácsadások segítségével, valamint rendezvények, képzések szervezése által.

A CSAT Egyesület tevékenységi körei:

- Hátrányos helyzetű fiatalok, a munkaerőpiacról kirekesztett és/vagy peremhelyzetbe kényszerült munkanélküliek számára megvalósított projektek (pl. KidNet.hu, HEFOP 2.3.2.).
- Szervezetek képviselői számára nyújtott szolgáltatások, tapasztalatátadás projektek tervezéséhez, lebonyolításához.
- Partneri együttműködésben megvalósított feladatok (pl. A nonprofit szektor foglalkoztatásának bővítésére vonatkozó Regionális Foglalkoztatás-fejlesztési Stratégia elkészítésében vállalt megyei koordinátori szerep).
- Munkaerő-piaci szolgáltatások (pl. képzések, tanácsadások, kapcsolatfelvétel a munkáltatói oldallal).
- Belföldi önkéntesek képzésének és gyakorlatának menedzselése, valamint nemzetközi önkéntes programok megvalósítása (pl. Európai Önkéntes Szolgálat (EVS) keretében a hátrányos helyzetű fiatalok számára külföldi munkavégzési lehetőség biztosítása, külföldi partnerszervezet keresése, ill. külföldi önkéntes munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése).
- Nemzetközi ifjúsági programok hátrányos helyzetű fiatalok részére.

Konkrét tevékenységek:

Munkaerő-piaci szolgáltatások:

- Pályatanácsadás,
- Munkatanácsadás (egyéni és csoportos formában),
- Álláskeresési-, elhelyezkedési tanácsadás,
- Álláskeresési technikák oktatása,
- Álláskereső klub.

Szakmai képzések, továbbképzések:

- Terepgyakorlat biztosítása képzésben résztvevők számára,
- Módszertani képzés,
- Projekttervezési kurzusok:
 - Célorientált projekttervezés,
 - Projektmegvalósítás gyakorlati tapasztalatainak átadása,
 - Pályázatírás.

- Szakértői tevékenységek,
- Mentori tevékenységek,
- Best practice (pl. motiváció erősítése),
- Külföldi és belföldi kapcsolati hálózat bővítése, partnerségi együttműködés,
- Önkéntesek fogadása, küldése, programokba való bevonása.

Tréningek:

- Kommunikációs tréning,
- Konfliktuskezelés tréning,
- Problémamegoldó tréning,
- Motivációs tréning,
- Multi-kulturális tréning,
- Szervezetfejlesztő-tréning,
- Képességfejlesztő tréning,
- Pályaorientációs tréning,
- Pályakorrekciós tréning,
- Anti-diszkriminációs tréning,
- Igény szerint speciális tematika kidolgozása alapján.

III. A szervezet humánerőforrás sajátosságai

Az egyesület a 2012. évben 22 főállású munkatársat foglalkoztat. Közülük 16 főt teljes munkaidőben, 6 főt részmunkaidőben. A szakembergárdát 5 nem főállású alkalmazott egészíti ki. A működéshez szükséges feladatok mindegyikét – a jogi feladatokat leszámítva – saját alkalmazott látja el, ennek alapján tehát indokolt a viszonylag nagyméretű apparátus.

A 2011-ben alkalmazott 33 fő *demográfiai jellemzőit* tekintve javarészt nők (28 fő), emellett 20 és 60 év közöttiek. *Végzettségüket* tekintve 23-an felsőfokú, humán, pedagógiai illetve közgazdasági végzettséggel rendelkezők. A szervezet berkein belül jellemző a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatása, hiszen többen 50 év fölöttiek, több gyermekét egyedül nevelő, vagy nő. Mivel az egyesület dolgozóinak zöménél előfordul valamilyen szociális jellegű probléma vagy nehézség, ezért a szervezeten belül kialakult az ez irányban tanúsított tolerancia. Erre vezethető vissza, hogy gyakran egyes saját tevékenységekben is felvállalják az előzőleg valamely programjukban résztvevők elhelyezését.

Tagfelvétel esetén a toborzás egyrészt hallgatói körökben történik: korábban

szakmai gyakornokként, vagy önkéntesként működő jelenlegi, vagy volt hallgatók beadott jelentkezései alapján, esetleg személyes kompetenciáikat ismerve. Emellett a jelentkezésüket korábban beadók közül válogatnak. Szükség esetén munkaerő közvetítő szervezetek helyi kirendeltségeit is megkeresik, tájékoztatják az aktuális keresésről. Az első körös kiválasztás után a megmaradt önéletrajzok alapján kerül sor a személyes beszélgetésre. Nagyarányú jelentkezés esetén gyakorlati meghallgatást is tartanak, melynek során a jelentkező kreativitását, problémamegoldó készségét, kommunikációs képességeit, rálátását, gyakorlatiasságát, szociális érzékenységét figyelik meg. Ezek mellett nagy hangsúlyt fektetnek még az empátiára, az aktivitásra és kezdeményezőkézségre, hiszen ezen kompetenciák kulcsfontosságúak (különösen az egyesület tevékenységének jellege miatt) a civil együttműködés során.

A felvett munkatárs *munkaköréhez kapcsolódó feladatok* a munkaköri leírásban szerepelnek. Ebben foglaltatik minden egyéb részlet a munkavállaláshoz és a munkakörhöz kapcsolódóan. A munkakörök kialakításától sok függ, hiszen a szervezet foglalkoztatotti köre akkor van helyesen kialakítva, ha a szervezet a dolgozóiik lehető legtöbb tudását képes felhasználni. Ennek okán a munkakörök kialakítása egyaránt függvénye az ellátandó feladatoknak és az egyéni kompetenciáknak.

Egy szervezet, így a CSAT Egyesület működésében is, döntő szerepet tölt be a *teljesítményértékelés*. Ennek egyik módja az egyesületben a közvetlenebb, folyamatjellegű értékelés, mely a szervezeti szintű megbeszélések és a folyamatos kapcsolattartás útján kerül kivitelezésre. Mivel a szervezet vezetője helyben dolgozik, és közvetlenül tudja figyelemmel kísérni az egyén és a közösség munkáját, ez a folyamat nem ütközik akadályokba. A szervezetben jellemző a teljesítményértékelés egy másik, alaposabb formája, mely egy évenkénti személyes, a vezetőség és az egyes munkavállaló részvételével bonyolított beszélgetés formájában valósul meg. Ilyenkor kétoldalú értékelésben esik szó azokról a dolgokról, eseményekről, esetleges problémákról, nehézségekről, melyek kellő megtárgyalását vagy megoldását az évközi munka nem tette lehetővé. A mindennapi értékelés során szóbeli dicséret és kisösszegű anyagi juttatások szolgálnak motivációs eszközzel. Emellett az egyesület alapvető szemlélete, hogy hibázás esetén a személlyel négy szemközt történjen elbeszélgetés, ám ha dicséretre kerül sor, annak valamilyen közösségi alkalomkor engednek teret. Ennek nyomán kerül sor az elismerő oklevelek átadására, nyilvános körülmények között. A vezetőség a közösség motiválását a csoportos kikapcsolódás

lehetőségeinek széles skálájával igyekszik biztosítani a szervezetben. A hétköznapiakban is gyakran előfordul például egy-egy kisebb ebéd megszervezése, mely egyrészt motiváló eszközként, másrészt pedig az értékelés lehetséges terepeként is funkcionálhat. A népszerű közösségi alkalmak közül a legkedveltebbek a közös karácsonyi összejövetelek, a születésnap ünnepségek, illetve a télapóünnepély. A szervezet a Cafeteria rendszer keretei között üdülési csekket, étkezési utalványt és tömegközlekedési hozzájárulást is biztosított már dolgozóinak, emellett közös üdülés megszervezésére is volt már példa. A munkatársak személyes motivációját a kitüntetés és az anyagi juttatások lehetősége mellett az előrelépési lehetőségek is növelhetik. A szervezet vezetősége igyekszik figyelemmel kísérni a személyes érdekeket és igényeket, hiszen a sikeres működés kulcsa a *szervezeti és egyéni igények* összehangolása. Ha a munkavállalónak igénye, vágya van az előrelépésre, akkor személyes kompetenciáinak figyelembevételével a vezetőség lehetőséget biztosít számára magasabb presztízű, nagyobb horderejű feladatkör ellátására. Akinek képzési igénye volt, annak munkaidő kedvezményrel igyekszik segíteni az egyesület. Az is előfordult a szervezet története során, hogy az egyesület egykori tagja saját civil szervezet alapításába fogott. Az ilyen és ehhez hasonló eseményeket a vezetőség nem tekinti „elvándorlásnak”, ellenkezőleg, nagy büszkeséggel gondol ezekre a kezdeményezésekre.

IV. Önkéntesség a CSAT Egyesületben

A CSAT Egyesület számára az önkéntesség kérdése kiemelt jelentőséggel bír, hiszen célja többek között a hozzáadott társadalmi érték képviselése, mely érték részben az önkéntes munka révén valósul meg. Emellett nem elhanyagolandó, hogy az önkéntes tevékenység pótolhatatlan munkatapasztalat szerzési lehetőséget jelent, így akár a későbbi munkavállalást is elősegítheti. Nem véletlen tehát, hogy a szervezet aktívan támogatja az önkéntességet. Ez aktuálisan egy Hencidán és Hajdúsámsonban megvalósuló programjukban is megnyilvánul, mely program elsődleges célja az önkéntesség népszerűsítése. A szervezet a jövő évre 101 önkéntes regisztrációját és kiközvetítését tervezi.

Mivel az önkéntes munka ilyen nagy horderejű kérdés a szervezetben, így a toborzásra és kiválasztásra is nagy hangsúly kerül. Részben a helyi önkéntes centrummal (Életfa) való kapcsolattartás által toboroznak munkaerőt, de jellemzően a hallgatói körből kerülnek ki az önkéntesek. Olykor a szakmától eltávolodott kollégák is vállalnak önkéntes munkát, így segíti

jelenleg a szervezet munkáját például egy pszichológus és egy tréner. A vállalati önkéntesség népszerűsödésével egyidejűleg egyre több nagy cég keresi meg a szervezetet önkéntességgel kapcsolatosan. Összességében véve az önkéntesség függ attól, hogy aktuálisan van-e olyan feladat, amivel meg tudják bízni az önkéntest, figyelembe véve a személyes kompetenciáit és tudását. Egyelőre nincs eléggé kihasználva az önkéntes munka alkalmazásának lehetősége, ezért a hallgatók körében is igyekeznek minél inkább hangsúlyozni ennek a munkatapasztalat szerzési oldalát, ezáltal népszerűsítve a munkavállalás e formáját. A hallgatókkal történő kapcsolattartás miatt *szakmai gyakorlati program* lehetősége is felmerülhetne abban az esetben, ha ennek keretei programszinten biztosítva lennének a felsőoktatási intézményekben. Mivel egyelőre ez nem megoldott, így a szervezet jelenleg hallgatók segítségét önkéntes munkára tudja igénybe venni.

V. A szervezet szerepe és hozzájárulása a térség társadalmi-gazdasági fejlődéséhez

A CSAT Egyesület mint regionális hatókörben működő közhasznú egyesület elsődleges célja a foglalkoztatás fejlesztése. E cél érdekében különböző programokat tervez meg és bonyolít le. Ilyen programok például a különböző témájú képzések, tréningek, és a munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtása. Emellett döntő fontosságú, hogy a térség foglalkoztatottságát saját foglalkoztatotti körének bővítésével is folyamatosan növelni igyekszik. A szervezet a hátrányos helyzetű célcsoportokra vonatkozó működését és tevékenységeit (alacsony iskolai végzettséggel, OKJ-s képesítéssel betölthető munkakörökre való felkészítés) törekszik országos szintre kiterjeszteni. Tevékenységei, szociális érzékenysége, célcsoportja és főleg működési hatékonysága nyomán a CSAT Egyesület egyedülálló jelentőséggel bír a térség társadalmi- gazdasági körülményeinek javításában.

Elérhetőségek:

Székhely: 4025 Debrecen, Arany János u. 2. sz. fszt. 2.

Telefonszám: +36-52-530-895

E-mail: info@csat.hu

Web: www.csat.hu

Vezető neve: Novotni Edit, elnök